

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen SDM

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini berkisar pada manajemen. Menurut Hasibuan (2017: 3), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses secara efektif dan efisien dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tertentu.

Middle theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Hasibuan (2017:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien membantu organisasi, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuannya. Menurut Dessler Sutrisno (2016:5), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai: Aspek "orang" atau kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh mereka yang mempekerjakan, memilih, melatih, memberi penghargaan, dan mengevaluasi.

Dalam pengertian di atas, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bertugas untuk mengatur dan mengelola dengan baik sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau dalam kerangka suatu organisasi untuk mendapatkan tenaga kerja yang memuaskan, Anda dapat menyimpulkan bahwa itu adalah suatu kegiatan. Bekerja untuk mencapai tujuan Anda. Untuk bekerja secara efektif, Anda perlu mengelola dan mengatur sumber daya internal dan karyawan Anda sebanyak mungkin. MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pemantauan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, 2016).

Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola komponen manusia dengan benar dan mempertahankan tenaga kerja terampil yang puas dengan pekerjaan mereka. Perusahaan yang berkinerja baik membutuhkan

dukungan dari karyawan yang berkinerja baik atau karyawan yang berkinerja baik. Karyawan berkinerja baik ketika mereka merasakan hubungan antara pekerjaan dan perusahaan. Karena ketika seorang karyawan merasakan komitmen, mereka memiliki motivasi yang kuat, kinerja terbaik untuk diri mereka sendiri, dan keinginan untuk memberikan perusahaan.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian budaya organisasi

Sebagai aturan, setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang unik. Budaya organisasi adalah nilai yang memandu orang-orang dalam menjalankan kewajiban dan tindakannya dalam suatu organisasi. Nilai-nilai inilah yang menjadi dasar perilaku, karena memberikan jawaban apakah perilaku itu benar atau salah dan apakah perilaku itu dianjurkan (Sudaryono, 2014: 37). Kirana dari Sudaryono (2014: 37) membahas budaya organisasi dengan berbagai topik bahasan, antara lain nilai-nilai yang dipertahankan, simbol, kebiasaan sehari-hari, contoh atau model, adaptasi diri, dan cerita yang hidup.

Budaya organisasi atau perusahaan adalah seperangkat nilai yang menjadi pedoman karyawan dalam menjalankan kewajiban dan tindakannya di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar tindakan, karena memberikan jawaban apakah tindakan itu benar atau salah dan apakah tindakan itu direkomendasikan (Susanto, 2012). Ndraha berpendapat bahwa budaya organisasi adalah penerapan budaya organisasi pada unit bisnis (organisasi atau perusahaan) (2014). Kirana (2013), sebaliknya, membahas budaya perusahaan dan organisasi dengan berbagai nilai, simbol, adat istiadat, rutinitas dan tempat dalam suatu organisasi, contoh dan model, adaptasi, dan cerita yang hidup, mengklaim memasukkan topik diskusi. Ada dua sisi dalam sebuah organisasi. Artinya, aspek fisik atau keras dari struktur, kebijakan, regulasi, teknologi, dan keuangan yang mudah diukur, disahkan, dan dikendalikan dengan mata telanjang.

Namun, aspek psikologis atau lunak yang mempengaruhi sisi manusia, seperti nilai, keyakinan, keyakinan, budaya, dan kode etik, tidak mudah diukur, tetapi dapat sangat membantu menggerakkan organisasi ke arah yang diinginkan.

Literatur tentang efektivitas organisasi menekankan nilai yang membentuk sumber daya manusia, pentingnya budaya dalam memotivasi dan memaksimalkan kekayaan intelektual. (Baker, 2011).

2.1.2.2. Fungsi budaya organisasi

Menurut Robbins dalam Busro (2018:12) ada lima fungsi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan lainnya, dengan budaya organisasi yang spesifik, suatu organisasi dapat dibedakan antara satu dengan yang lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, karena budaya organisasi akan mendarah daging pada setiap anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen anggota pada organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi pada seluruh mindset anggota organisasi, maka budaya organisasi tersebut akan membentuk komitmen, organisasi yang tinggi pada setiap anggotanya.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan anggota organisasi yang satu dengan lainnya, serta memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan sehingga tidak terjadi penyalahgunaan wewenang.
5. Budaya organisasi akan memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan, baik dalam berinteraksi di internal maupun eksternal organisasi.

2.1.2.3. Dimensi budaya organisasi

Dimensi budaya organisasi (Robbins dan Coulter, 2014:80) terdiri dari :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil resiko harus ada didalam organisasi.

2. Memperhatikan detail diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketetapan, analisis, dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal di sekitar.
3. Orientasi hasil diartikan fokus kepada hasil dan pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi individu diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.
6. Keagresifan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
7. Stabilitas diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo untuk terus tumbuh dan berkembang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ialah falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah kompensasi yang diterima seorang karyawan untuk pekerjaan seorang karyawan dalam organisasi. Kompensasi dapat berupa fisik atau non fisik dan harus diperhitungkan atas beban karyawan dan dibayarkan kepada karyawan yang diberikan kepada organisasi/perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Simamora (2014: 155), kompensasi dibayarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2015: 165), kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya.

Menurut Dessler (2017: 46), kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau hadiah kepada seorang karyawan yang dihasilkan dari pekerjaan, tetapi

menurut Hasibuan (2017: 118), semua kompensasi adalah uang, barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung. bentuk dari.

Karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi meliputi gaji, pendapatan, pensiun, tunjangan hari raya, dan promosi ke posisi yang lebih tinggi. Karyawan juga akan pindah ke posisi yang lebih menuntut atau teratas dalam bentuk asuransi kesehatan dan keselamatan kerja untuk memberikan pertumbuhan dan perkembangan lebih lanjut, serta berbagai bentuk layanan. Oleh karena itu, berdasarkan beberapa pengertian di atas, secara umum kompensasi adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang dilakukannya kepada perusahaan. Kompensasi ini dapat langsung berupa uang atau tidak langsung berupa uang dari perusahaan kepada karyawan.

2.1.3.2. Penggolongan kompensasi

Menurut Hasibuan (2017: 118), kompensasi moneter secara umum dapat dibagi menjadi dua bagian.

1. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, dan upah yang berhubungan dengan kinerja yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya.
2. Remunerasi Tidak Langsung Merupakan remunerasi yang diterima oleh karyawan yang tidak terkait langsung dengan pekerjaan, termasuk namun tidak terbatas pada asuransi kesehatan, hibah pelajar, pembayaran cuti atau cuti sakit. Pendapat para ahli tentang gaji adalah sebagai berikut:

Gaji adalah imbalan dalam bentuk uang yang diterima seorang pekerja atas posisinya sebagai pekerja yang berkontribusi terhadap posisinya dalam organisasi (Hariandja, 2016: 316317). Ini juga dikenal sebagai biaya tetap yang diterima individu melalui keanggotaan dalam suatu organisasi. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran atau hak yang diberikan kepada seorang pegawai oleh suatu perusahaan atau instansi (Mardi, 2015: 107). Gaji adalah pembayaran pokok yang diterima seseorang (Amstrong dan Murlis, 2016: 324).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat kita simpulkan bahwa gaji adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang bekerja secara tetap untuk jangka waktu tertentu yang ditentukan oleh perusahaan dan bersifat tetap.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Saat memberikan kompensasi uang, perlu diperhatikan bahwa kompensasi uang dapat memiliki nilai yang berbeda untuk setiap penerima. Setiap individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda. Oleh karena itu, ada faktor lain yang perlu dipertimbangkan selain faktor jumlah ketika memutuskan kebijakan kompensasi.. Menurut Hasibuan (2017;127) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan. Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh / Organisasi karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres. Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang

menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup / Cost of Living. Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.
7. Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji / kompensasinya lebih kecil.
9. Situasi ekonomi nasional. Seiring perkembangan situasi ekonomi, tingkat upah / kompensasi akan meningkat saat kita mendekati pekerjaan penuh. Di sisi lain, jika ekonomi tidak terlalu maju (depresi), tingkat upah akan turun karena pengangguran (pengangguran sibuk).
10. Jenis dan sifat pekerjaan. Jika jenis dan sifat pekerjaannya sulit/sulit dan melibatkan risiko (ekonomi, keselamatan) yang signifikan, maka tingkat upah/imbalan akan semakin tinggi karena kebutuhan akan keterampilan dan keahlian. Namun, jika sifat pekerjaannya relatif sederhana dan risiko (ekonomi, kecelakaan) rendah, tingkat upah/imbalan akan relatif rendah..

2.1.3.4. Tujuan kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121) Tujuan Kompensasi Finansial antara lain adalah:

1. Obligasi kerjasama

Ketika diberi imbalan, kemitraan formal terjalin antara majikan dan karyawan, dan majikan / majikan berkewajiban untuk membayar sesuai dengan kesepakatan yang disepakati, tetapi karyawan harus melakukan pekerjaan dengan baik, itu tidak akan terjadi.

2. Kepuasan kerja

Dengan kompensasi, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial dan egois mereka dan memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaan mereka.

3. Pengadaan yang efektif

Jika program kompensasi cukup besar, akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang berkualitas ke perusahaan.

4. Motivasi

Jika imbalan yang ditawarkan cukup besar, manajer akan dengan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Program kompensasi berdasarkan prinsip yang adil dan rasional dan konsistensi persaingan eksternal memastikan stabilitas staf dengan pergantian yang relatif rendah.

6. Disiplin

Dengan memberikan kompensasi yang cukup besar, kedisiplinan karyawan pun menjadi lebih baik. Anda mengetahui dan mengikuti peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat pekerja

Program kompensasi yang baik menghindari dampak serikat pekerja dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka.

8. Pengaruh pemerintah

Intervensi pemerintah dapat dihindari jika ini sejalan dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku (seperti batas upah minimum). Tujuan pemberian reward ini adalah untuk memuaskan semua pihak, pegawai dapat

memenuhi kebutuhannya, pengusaha harus mencari untung, mematuhi peraturan pemerintah, dan pegawai menerima barang yang baik dan harga yang wajar.

2.1.3.5. Sistem pemberian kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:124) ada beberapa patokan umum yang diharapkan dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi, yaitu :

1. Sistem Waktu Dalam sistem waktu, kompensasi itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, waktu, bulan. Sistem waktu ini administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.
2. Sistem Hasil Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong, meter, liter, kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaannya yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan administrasi.
3. Sistem Borongan. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.1.3.6. Dimensi kompensasi

Dimensi kompensasi sesuai dengan dimensi peraturan, berupa gaji, bonus dan upah, yang merupakan imbalan moneter. Tetapi dengan asuransi non-keuangan, subsidi, dll. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda dalam proses pemberian kompensasi karyawan. Ada dua dimensi yang dikemukakan oleh Rivai (2016: 357).

1. Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari:

a. Gaji.

Gaji adalah imbalan berupa uang yang diterima seorang pegawai sebagai akibat dari kedudukannya sebagai pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Atau bisa juga disebut biaya tetap yang diterima seseorang sebagai akibatnya. Keanggotaan perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah jumlah yang dibayarkan sekaligus untuk mencapai sasaran kinerja atau sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan bila sasaran terlampaui. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan yang lebih berharga dari gaji tetapnya. Bonus juga dapat digunakan sebagai imbalan untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan atau membuat komitmen terhadap perusahaan.

c. Insentif

Insentif adalah kompensasi langsung yang dibayarkan kepada karyawan ketika mereka melebihi standar yang ditetapkan. Insentif adalah jenis kompensasi langsung selain upah dan gaji, dan merupakan kompensasi tetap yang biasa disebut sebagai rencana kompensasi kinerja. Insentif adalah imbalan yang bervariasi yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok dan diketahui berdasarkan perbedaan pencapaian hasil kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif dalam bekerja.

2. Kompensasi tidak langsung (kesejahteraan)

Kompensasi tidak langsung (fringe benefit) adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Misalnya dalam bentuk lembaga seperti asuransi, tunjangan sosial dan pensiun. Kompensasi memungkinkan organisasi untuk mencapai / menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai, karyawan yang ada

cenderung meninggalkan perusahaan, yang dapat menyebabkan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, disiplin yang buruk, dan penyakit lainnya.

Berdasarkan pendapat di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk kompensasi, termasuk kompensasi moneter dan non-moneter, di samping berbagai manfaat yang dapat diberikan kepada karyawan.

2.1.4. Kepemimpinan

2.1.4.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan karakteristik motivasi lingkungan kerja, termasuk: B. Otonomi profesional. Karena kepemimpinan adalah orang yang paling menonjol dalam konteks pekerjaan individu mereka, mereka cenderung mewakili budaya atau iklim organisasi dan memiliki dampak langsung pada perilaku bawahan mereka (Zaigham dalam D. Wahyu, 2014). Seorang pemimpin adalah seseorang yang membimbing orang lain untuk tujuan bersama dan menciptakan lingkungan di mana anggota lain dari organisasi merasa terlibat secara aktif dalam proses dalam organisasi. Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mempengaruhi satu atau lebih pengikut dengan menjelaskan apa yang perlu dilakukan dan menyediakan alat dan motivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Babcock-Roberson & Strickland). , 2010).

Ada banyak pandangan berbeda tentang konsep kepemimpinan. Secara khusus, Robins (2016: 314) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dan mencapai tujuannya. Sumber pengaruh bisa formal. B. Seseorang yang memegang posisi kepemimpinan dalam organisasi. Greenberg dan Baron (Wibowo, 2014: 280), di sisi lain, mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu mempengaruhi anggota kelompok lain untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi yang ditentukan.

Robbins dan Judge (2015: 410) menggambarkan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan. Creitner dan Kinicki (2010: 467), di sisi lain, mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Mcshane dan Von Glinow (Wibowo, 2014: 281) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memberdayakan orang lain untuk berkontribusi pada efektivitas dan keberhasilan organisasi mereka. .. Banyak dari definisi ini memiliki kesamaan. Artinya, a) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memanfaatkan dan mempengaruhi kekuatan orang lain. b) Kepemimpinan adalah proses interaksi antara pemimpin dan pengikut. c) Kepemimpinan terjadi pada tingkat yang berbeda dalam organisasi. , Dan d) Kepemimpinan berfokus pada pencapaian tujuan bersama.

2.1.4.2. Teori kepemimpinan

Teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai & Mulyadi (2015: 7) mengemukakan bahwa teori ini berusaha mengidentifikasi karakteristik karakteristik (fisik, mental, kepribadian) yang terkait dengan kepemimpinan yang sukses. Teori kepemimpinan dapat dibagi menjadi tiga pendekatan utama.

1. Pendekatan karakteristik

Pendekatan ini menekankan kualitas pribadi pemimpin. Pendekatan ini didasarkan pada premis bahwa beberapa orang pada dasarnya adalah pemimpin dan memiliki kualitas yang tidak dimiliki orang lain. Misalnya, energi yang tak tertahankan, intuisi yang dalam, pandangan ke depan yang luar biasa, dan bujukan yang meyakinkan.

2. Pendekatan kepribadian perilaku

Sebuah studi kepemimpinan yang dilakukan di University of Michigan Research Center mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang berbeda dengan tujuan mengidentifikasi karakteristik perilaku pemimpin yang mungkin relevan dalam mengukur efektivitas kinerja.

- a. Pemimpin yang berorientasi pada tugas menerapkan pengawasan yang ketat untuk memastikan bahwa bawahannya melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
 - b. SM Pemimpin yang berorientasi pada bawahan mendelegasikan pengambilan keputusan kepada bawahan mereka dan membantu pengikut memenuhi kebutuhan mereka dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pemimpin yang berpusat pada orang tertarik pada kemajuan, pertumbuhan, dan pencapaian pribadi mereka. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mendorong pembentukan dan pengembangan kelompok.
3. Pendekatan Kepemimpinan Situasional

Pendekatan kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin memahami perilakunya, karakteristik bawahannya, dan situasinya sebelum mengadopsi gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini menuntut pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik yang berkaitan dengan perilaku manusia.

2.1.4.3. Fungsi manajemen

Kepemimpinan secara langsung berkaitan dengan situasi sosial dalam kehidupan setiap kelompok atau organisasi. Artinya, semua pemimpin berada di dalam situasi, bukan di luar. Secara operasional, ada lima fungsi kunci kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai (2016: 34).

1. Fungsi perintah

Fitur ini adalah komunikasi satu arah. Seorang pemimpin sebagai komunikator adalah pihak yang memutuskan apa, bagaimana, kapan, dan di mana melakukan pekerjaan sehingga keputusan dapat dibuat secara efektif. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kemampuan untuk memotivasi orang lain untuk bergerak dan melaksanakan perintah.

2. Fungsi penasehat

Fitur ini adalah komunikasi dua arah. Tahap pertama membutuhkan konsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnnya, yang seharusnya memiliki berbagai

bahan informasi, dan menerima masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyelesaikan keputusan.

3. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini, pemimpin berupaya untuk menyemangati orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam berpartisipasi dalam pengambilan keputusan maupun dalam mengimplementasikannya. Partisipasi tidak berarti bahwa Anda bebas melakukan apa yang ingin Anda lakukan, tetapi dilakukan secara terkendali, berorientasi pada tujuan, dalam bentuk kerjasama dengan tidak mengganggu atau mengambil alih pekerjaan utama orang lain atau keterlibatan. kepemimpinan. meningkat.

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilakukan dengan pendelegasian wewenang untuk membuat atau mengarahkan keputusan, baik dengan atau tanpa persetujuan pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Penerima delegasi harus diasumsikan sebagai pemimpin alternatif yang memiliki prinsip, persepsi, dan aspirasi yang sama.

5. Fungsi kontrol

Kontrol berarti bahwa kepemimpinan yang berhasil atau efektif dapat mengatur kegiatan para anggotanya secara terarah dan efektif sehingga mereka dapat sepenuhnya mencapai tujuan bersama. Fungsi pengendalian dapat dicapai melalui kegiatan kepemimpinan, pengelolaan, koordinasi, dan pengawasan.

2.1.4.4. Dimensi kepemimpinan

Rivai (2016:53) berpendapat bahwa ketika melakukan kepemimpinan, pemimpin harus mampu menahan kedewasaan bagi lembaga atau organisasinya. Kepemimpinan dapat dibagi menjadi lima aspek.

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
 - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
2. Kemampuan yang efektivitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu dan Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - c. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan definisi di atas, dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang mempengaruhi dan mengubah perilaku untuk mencapai suatu tujuan bersama..

2.1.5. Keterikatan karyawan

2.1.5.1. Pengertian Keterikatan karyawan

Keterikatan karyawan pertama kali diperkenalkan pada tahun 2004 oleh Gallup Research Group. Ada banyak definisi dalam literatur akademis yang menjelaskan pentingnya keterikatan karyawan. Beberapa orang mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai bentuk keterikatan dan kepuasan pribadi, dan bentuk kegembiraan di tempat kerja. Selain itu, keterikatan karyawan digambarkan sebagai sebuah konsep yang diyakini mampu mengatur upaya sukarela karyawan. Thomas (Muhammad Rizza, 2013) menggunakan istilah keterikatan pekerja untuk menggambarkan keterikatan karyawan. Ini didefinisikan sebagai tingkat seseorang yang bersedia untuk mengambil kendali tugas.

Keterikatan karyawan adalah ketersediaan karyawan dan kemampuan untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi yang berkelanjutan (Perrin's Global Workforce Study). a. Rasa hubungan dengan organisasi ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk: b. Faktor emosional dan rasional yang berhubungan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja secara umum. Gallup dalam I Wayan Edi (2013) mendefinisikan *employee engagement sebagai work-anthusiastic engagement*.

Federman (Muhammad Riza, 2013) menganggap *employee engagement* atau keterikatan karyawan sebagai suatu tingkat kewajiban terhadap organisasi yang menentukan bagaimana seorang individu berperilaku dan berapa lama ia bertahan pada posisi tersebut. Thomas (Muhammad Rizza, 2013) menggunakan istilah keterikatan pekerja untuk menggambarkan keterikatan karyawan. Ini didefinisikan sebagai tingkat seseorang yang bersedia untuk mengambil kendali tugas.

2.1.5.2. Kategori keterikatan karyawan

Menurut Gallup sebuah konsultan organisasi (Vazirani 2012), terdapat 3 perbedaan tipe orang dalam kategori *engagement*:

1. *Engaged* (Terikat)

Karyawan yang berdedikasi adalah pembangun utama. Mereka tahu apa yang diharapkan dari peran mereka, sehingga mereka dapat memenuhi dan mencapainya. Mereka tentu saja tertarik dengan perusahaan dan tempat mereka bekerja saat ini. Mereka telah secara konsisten menempatkan banyak usaha ke dalamnya. Mereka ingin menggunakan bakat, karunia, dan kekuatan mereka setiap hari di tempat kerja. Karyawan bekerja dengan penuh semangat, mendorong inovasi, dan memajukan organisasi Karyawan. Karyawan yang berdedikasi ditkaryawani dengan semangat kerja, antusiasme, gairah, loyalitas, motivasi, komitmen dan kinerja. Mereka memiliki emosi yang kuat, setia pada tempat kerja dan sukses

2. *Not Engaged* (Tidak Terikat)

Karyawan yang tidak terlibat (non-engaged) cenderung fokus pada tugas daripada tujuan dan hasil yang ingin mereka capai. Mereka hanya ingin tahu apa yang harus dilakukan, dan mereka melakukannya dan mengatakan bahwa mereka melakukannya. Mereka fokus menyelesaikan tugas, bukan mencapai hasil. Karyawan yang putus asa sering merasa bahwa kontribusi mereka diabaikan dan keterampilan mereka tidak dihargai. Mereka sering merasa seperti ini karena mereka tidak memiliki hubungan yang produktif dengan atasan atau rekan kerja mereka. Karyawan yang tidak terikat (meninggalkan) secara psikologis dan sama sekali tidak berhubungan dengan perusahaan. Mereka bekerja keras dan berkontribusi, tetapi mereka kurang termotivasi untuk berhasil dibandingkan rekan-rekan mereka yang berkomitmen

3. *Actively Disengaged* (Melepaskan Diri Secara Aktif)

Karyawan yang secara aktif memilih keluar adalah "manusia gua". Hampir semua hal yang mereka setuju atau tidak setuju. Tidak hanya mereka tidak bahagia di tempat kerja, mereka juga sibuk mengungkapkan ketidakpuasan mereka. Mereka menyebarkan benih negatif di setiap kesempatan. Karyawan yang pensiun secara agresif menghancurkan apa yang harus dicapai karyawan terikat setiap hari. Karyawan dalam kategori ini secara emosional dan kognitif "terpisah" dari pekerjaan dan merasa secara fisik di perusahaan tetapi

meninggalkan perusahaan. Mereka tidak puas, tidak puas berada di perusahaan, dan jelas memiliki pkaryawanngan negatif terhadap perusahaan. Ini akan ditransmisikan ke organisasi dan menyebabkan kebingungan.

2.1.5.3. Dimensi Keterikatan karyawan

Keterikatan karyawan merupakan hal positif yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat (*Vigor*), dedikasi (*Dedication*) dan penyerapan (*Absorption*) (Schaufeli et. al, 2003 dalam Endah Mujiasih, 2013).

1. Aspek *Vigor*

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. Aspek *Dedication*

Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

3. Aspek *Absorption*

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu

terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor absorption yang rendah tidak merasa 14 tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu di sekeliling mereka, termasuk waktu. Karyawan yang terlibat menampilkan kekuatan yang lebih besar, dedikasi, dan totalitas pekerjaan mereka dan harus menunjukkan kinerja yang terus meningkat karena mereka fokus pada tanggung jawab dan tugas-tugas karyawan (Scaufeli, Bakker, & Salanova, dalam Wahyu Ariani, 2014).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Keterikatan karyawan dapat memicu kinerja dari seseorang yang berakibat juga pada peningkatan kinerja dari sebuah organisasi atau perusahaan tempat karyawan itu bekerja. Dengan alat ukur:

2.2. *Review Hasil Penelitian Terdahulu*

Penelitian sebelumnya merupakan kumpulan penelitian dari peneliti sebelumnya dan mengacu pada penelitian yang sedang dilakukan. Banyak peneliti dalam dan luar negeri yang melakukan survei tersebut. Di bawah ini adalah beberapa penelitian sebelumnya yang terkait.

Rustikarini (2021) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan, Gaya Kepemimpinan pada Employee Engagement, dan Gaya Kepemimpinan Melalui Employee Engagement Terhadap Loyalitas Karyawan Yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel stainless steel Tikajaya yang merupakan karyawan home industry. Hasil penelitian secara umum gaya kepemimpinan berkaitan dengan loyalitas karyawan, kepuasan kerja berkaitan dengan loyalitas karyawan, gaya kepemimpinan berkaitan dengan loyalitas karyawan, dan karyawan berkaitan dengan loyalitas karyawan. Namun hasil survei juga menunjukkan bahwa terdapat sedikit pengaruh antara kepuasan karyawan dengan kepuasan karyawan, employee engagement dengan kepuasan karyawan, dan employee engagement dengan kepuasan karyawan.

Mase & Widigdo (2021) Penelitian ini dilakukan untuk memahami dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan

pelatihan terhadap keterikatan pegawai di kantor pusat BPJS Kesehatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi survei ini berjumlah 546 orang yang merupakan pegawai BPJS Kesehatan di kantor pusat. Metode pengambilan sampel menggunakan target sampling dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh 231 responden yang merupakan karyawan tetap dari eksekutif hingga manajer. Analisis data menggunakan analisis regresi linier bergkaryawan dengan menggunakan program SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement pegawai kantor pusat BPJS Kesehatan, baik secara parsial (sendiri-sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama).

Prabowo dan Shibarani (2021). Penelitian di PT Starinvestama ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai inti, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap keterikatan karyawan, khususnya karyawan manajemen lini. Metode survei ini adalah kuantitatif dan menggunakan survei skala Likert. Metode pengambilan sampel adalah non-stochastic sampling dengan menggunakan metode sampling untuk seluruh karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan, sedangkan nilai inti tidak.

Akanji dkk (2018). Studi ini mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi keterikatan kerja dan praktik manajemen konflik di universitas Nigeria. Ini menggunakan desain studi kualitatif dan menggunakan wakil presiden, perdana menteri, pejabat keuangan, rektor, dan staf senior non-pendidikan (misalnya, perpustakaan lembaga terpilih). Hasil penelitian mengungkapkan nilai-nilai budaya yang membentuk pilihan gaya kepemimpinan otoriter, transaksional, dan transformatif yang umum dianut. Hasilnya juga menunjukkan bagaimana institusi dan proses akademik Nigeria dianggap sebagai birokrasi dan perdagangan yang berlebihan. Selain itu, beberapa norma khusus konteks telah ditemukan mempengaruhi fungsi manajemen, mempengaruhi keterikatan kerja dan praktik manajemen konflik. Singkatnya, studi ini

menyarankan implikasi praktis dan kebijakan yang dapat meningkatkan arah dan pengembangan kepemimpinan yang efektif dalam konteks ini.

Yuswaldi (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, penghargaan, dan pelatihan profesional terhadap keterikatan karyawan pada hotel bintang lima di Pulau Batam. Survei ini perlu dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan employee engagement di Hotel Bintang di Pulau Batam. Survei ini dilakukan dengan metode survei dengan menyebarkan survei kepada 350 responden yang merupakan karyawan hotel bintang 5 yang paling banyak bekerja di Pulau Batam. Setelah penulis membagikan dan mengumpulkan kuesioner, 350 kuesioner berhasil diselesaikan dan penulis dapat menguji data regresi dengan menggunakan program SPSS. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa hal tersebut relevan untuk hampir setiap variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya manajemen hotel berbintang, yang lebih memperhatikan variabel-variabel yang dipertimbangkan di atas. Hampir semua variabel di atas berkaitan erat dengan keterikatan karyawan, sehingga jika suatu perusahaan ingin meningkatkan keterikatan karyawan maka hal-hal di atas perlu ditingkatkan.

Fidyah & Setiawati (2019). Tujuan dari studi ini adalah untuk: Pengaruh budaya organisasi (OC) terhadap kepuasan kerja (JS) dan kinerja karyawan (EP). Dampak keterikatan karyawan (EE) pada JS dan EP. Dampak JS pada EP. Dampak OC dan EE pada JS dan EP. Efek mediasi JS pada hubungan antara OC dan EP, dan antara EE dan EP. Dengan stratified random sampling, dikumpulkan 52 karyawan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan uji-t, uji-F, analisis regresi bergkaryawan, dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OC berpengaruh positif dan signifikan terhadap JS dan EP. EE memiliki dampak positif yang signifikan terhadap JS dan EP. JS memiliki efek positif dan penting pada EP. OC dan EE memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap JS dan EE. Selain itu, JS memediasi hubungan antara OC dan EP, dan antara EE dan EP.

Maisoni dkk. (2018) Survei ini, yang dilakukan di kantor Coca-Cola Amatil Indonesia di Sumatera Tengah, menguraikan dampak budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap keterikatan karyawan. Populasi survei ini terdiri dari 199 responden, dengan jumlah sampel sebanyak 133 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterikatan karyawan pada Coca-Cola Amatil Indonesia di Sumatera Tengah. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepemimpinan Cocacola Amatil Indonesia

Akbar (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan situasional terhadap employee engagement melalui kompensasi sebagai mediator. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Astra Welab Digital Arta yang memiliki 216 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan Lisrel, sampel penelitian ini menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kompensasi, ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan situasional terhadap kompensasi, ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan kepemimpinan situasional terhadap kompensasi, ada pengaruh positif dan signifikan dan pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepemimpinan situasional, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan kepemimpinan situasional terhadap employee engagement melalui kompensasi sebagai mediator.

2.3. Hubungan Antarvariabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan

Kreitner dan Kinicki (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi setidaknya memiliki empat fungsi. Pertama, budaya organisasi memberi karyawan identitas organisasi. Kedua, mempromosikan keterlibatan kolektif. Ketiga, mempromosikan stabilitas sistem sosial. Keempat, bentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan kehadiran mereka. Dengan budaya organisasi yang

diterima oleh semua anggota organisasi yang menjalankan empat fungsi yang dijelaskan oleh Kreitner dan Knicki, ini mengarah pada terciptanya lingkungan kerja yang nyaman bagi anggota organisasi. Selain itu, situasi yang nyaman meningkatkan kesadaran positif karyawan terhadap organisasi. Dengan berbagai , tentu saja memperkuat ikatan karyawan dengan organisasi atau perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mase & Widigdo (2021), Fidyah & Setiawati (2019), Akbar (2020) yang mengatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan, akan tetapi penelitian Maisoni et al (2018) mengatakan tidak ada pengaruh

2.3.2. Pengaruh kompensasi terhadap keterikatan karyawan

Menurut Hasibuan (2016), pekerja berupah rendah sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi harus dikelola dengan baik dan kompensasi harus dapat membantu perusahaan merawat karyawannya dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kompensasi yang tepat membantu karyawan tetap termotivasi dan antusias dengan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya penghargaan bagi perusahaan, karena penghargaan dapat memotivasi karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang adil untuk pekerjaan yang dilakukan, karyawan kami berkinerja baik dan mereka yang melakukan setiap tugas dengan baik terlibat dalam pekerjaan. Dengan memberikan kompensasi yang layak dan adil, karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan terus meningkatkan kinerjanya. Hal ini mempengaruhi keterlibatan karyawan di tempat kerja. Pemimpin harus mampu memotivasi karyawannya untuk menggunakan keterampilan terbaiknya untuk kepentingan perusahaan, oleh karena itu semangat, kesadaran dan integritas karyawannya untuk terus memberikan kinerja terbaiknya harus selalu dijaga.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mase & Widigdo (2021), Prabowo dan Sibarani (2021), Yuswardi (2019), Akbar (2020) yang menyatakan adanya pengaruh kompensasi terhadap keterikatan karyawan

2.3.3. Pengaruh kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membawa orang lain untuk berkontribusi pada efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Salah satu implikasinya adalah keterlibatan karyawan. Ini menyangkut sejauh mana seorang individu berkomitmen penuh untuk menggunakan sumber daya kognitif, emosional, dan fisik untuk menyelesaikan pekerjaan yang terkait dengan perannya (Yulk, 2014).

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Rustikarini (2021), Mase & Widigdo (2021), Prabowo dan Sibarani (2021), Akanji et al (2018), Yuswardi (2019) yang mengatakan ada pengaruh kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan

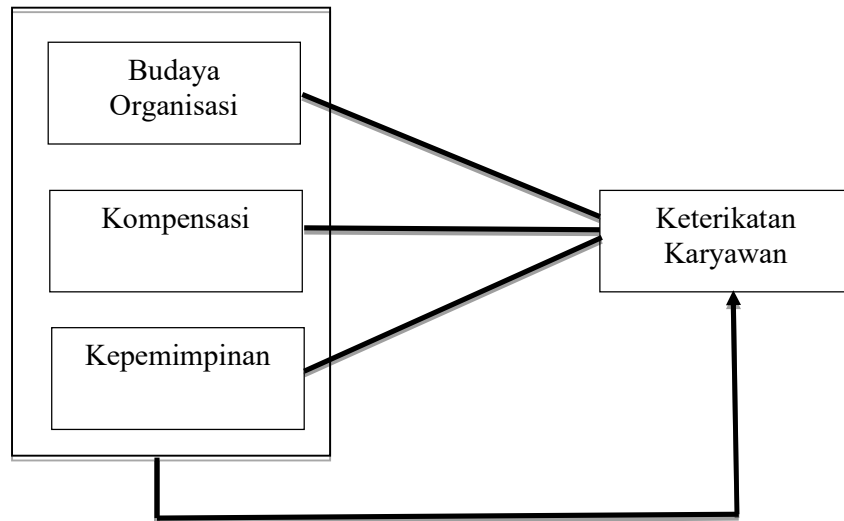
2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak (Umar, 2013:67). Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT. Orela Bahari Mandiri
2. Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap keterikatan karyawan pada PT. Orela Bahari Mandiri
3. Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan pada PT. Orela Bahari Mandiri
4. Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap keterikatan karyawan pada PT. Orela Bahari Mandiri

2.2. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka kerja adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai isu penting. Kerangka kerja penelitian ini ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual ini menjelaskan dampak langsung antara variabel yang diteliti dan hipotesis yang diungkapkan oleh penyelidikan ini. Dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap keterikatan karyawan, kompensasi berpengaruh langsung terhadap keterikatan karyawan, dan kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap keterikatan karyawan.

Tabel 2.1. Landasan Teori Penelitian Terdahulu

Landasan Teori	Penelitian Terdahulu
<p>Hipotesis 1: Kreitner dan Kinicki (2010) akan menyebabkan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman bagi anggota organisasi. selain itu keadaan yang nyaman akan meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap organisasi. dengan berbagai hal tersebut tentunya akan semakin meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi ataupun perusahaan semakin meningkat.</p>	<p>Mase & Widigdo (2021) Fidyah & Setiawati (2019). Akbar (2020)</p>
<p>Hipotesis 2: Hasibuan (2016) pemberian kompensasi yang sesuai atashasil kerja yang dihasilkan, maka karyawan di perusahaan tersebut memiliki kinerja kerja yang baik, dan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya akan menghasilkan keterikatan dalam bekerja.</p>	<p>Mase & Widigdo (2021) Prabowo dan Sibarani (2021). Yuswardi (2019). Akbar (2020)</p>
<p>Hipotesis 3: Pengaruh kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan yaitu menyangkut sejauh mana individu berkarya penuh terhadap penggunaan sumber daya kognitif, emosional, dan fisik untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan perannya (Yulk, 2014).</p>	<p>Rustikarini (2021) Mase & Widigdo (2021) Prabowo dan Sibarani (2021). Akanji et al (2018). Yuswardi (2019).</p>